

金牌员工 V 双赢之道系列



梁素娟 廉勇◎编著

世界500强企业培训读本 金牌员工以执行为天职

用结果 ——证明—— 自己的能力

为何我们要重视结果？
我们要做什么？
如何取得真正的业绩？

华夏出版社

金牌员工 V 双赢之道系列



用结果 ——证明—— 自己的能力

梁素娟 廉勇◎编著

华夏出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

用结果证明自己的能力 / 梁素娟, 廉勇编著. — 北京:
华夏出版社, 2008.5

(金牌员工双赢之道)

ISBN 978-7-5080-4677-8

I. 用… II. ①梁…②廉… III. 企业—职工—能力培养
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 058004 号



出品策划

网 址 <http://www.xinhua bookstore.com>

策划统筹 新华文轩

用结果证明自己的能力

作 者 梁素娟 廉勇

责任编辑 王建强

出版发行 华夏出版社

(北京市东直门外香河园北里4号 邮编: 100028)

总 经 销 四川新华文轩连锁股份有限公司

印 刷 北京通州皇家印刷厂

开 本 787 × 1092 1/16

印 张 12

字 数 180千字

版 次 2008年6月第1版 2008年6月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-5080-4677-8

定 价 24.80元

本版图书凡印刷、装订错误, 可及时向我社发行部调换



结果决定一切！结果第一！这是一个凭结果说话的时代！

结果，即我们要达成的目标。它永远不会从天而降，也不会唾手可得，而是要经过缜密思考，精心准备，积极行动，不断变通，执著地寻找解决方法，不断尝试突破，才能达成的。

结果是一个公司的生命之源泉，成长之基石。没有结果，公司就不能发展。同样，没有结果，员工就不能生存。

公司作为一个经营实体，必须靠利润维持发展，而发展需要公司中的每个员工都贡献出自己的力量和才智。公司是员工努力证明自己能力的战场，无论何时何地，如果你没有贡献结果，你迟早是一枚被弃用的棋子。

我们每天都要用结果来交换自己的报酬，也要用结果来证明自己的能力。只要你能创造结果，不管在什么公司你都能得到老板的器重，得到晋升的机会。

没有人去注意你过程中的笑与泪、得与失，鲜花和掌声只会褒奖创造出结果的英雄。你出类拔萃，获得大家一致的认同，你就是冠军。只有这时，你才有资格去谈论你过程中的酸甜苦辣。

微软公司的价值观中有这样一条：信守对客户、投资人、合作伙伴和雇员的承诺，对结果负责。

百事可乐推崇一种深入持久的“执行力”文化，强调公司员工“主动执行”公司的任务，100%地去完成它。那些成绩优秀的员工总是能得到公司的嘉奖，而那些业绩不佳的员工则不断地被淘汰。这种以“结果论成败”的企业文化塑造了一支有着顽强战斗力的员工队伍，从而使百事可乐逐渐成为可口可乐唯一的对手。

戴尔公司的核心经营原则也是靠结果说话。戴尔对创造优秀结果的员工一向给予奖励。同时，对业绩平平者执行的是“严厉的走人政策”。





INTRODUCTION

戴尔以业绩指标考核作为标准，牵引着员工为结果打拼。

不仅要努力做事，更要做成事！联想集团有个很有名的理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”这是写在《联想文化手册》中的核心理念之一。

结果是检验一切的标准，能创造结果的员工是公司最宝贵的财产。

在这个以结果为主要竞争力的时代，没有能力改善公司业绩，或者不能出色地完成本职工作的员工，是没有资格要求企业给予回报的，因为这种人恰好是公司打算“删除”的人选。

你有1000个理由或10000个理由都不重要，重要的是结果。结果第一，理由第二。执行的本质就在于抓住结果，实现预期结果，没有结果，一切都毫无意义。

任何非凡的人生，都是每天结果的累加。没有每天的结果，就没有结果的伟大！

为了帮助企业和员工创造出更卓越、更完美的结果，我们精心编写了这本《用结果证明自己的能力》。

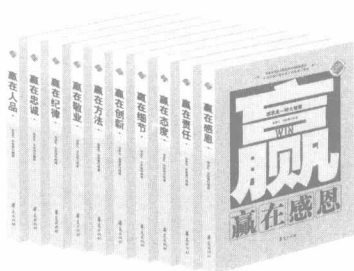
本书内容生动，案例丰富，剖析精当，既有精彩新颖的理念，又不乏简洁有效的方法和建议，兼具指导性、实用性，期望对广大企业和员工的发展有所裨益。

拿出最好结果的人，就是最有能力的人。所有卓越的企业和人才都拥有一个共同的特征，那就是竭尽全力，创造最出色、最完美的结果！

金牌员工培训大系书目

金牌员工赢在职场 系列丛书（共10册）

《赢在忠诚》
《赢在责任》
《赢在纪律》
《赢在感恩》
《赢在敬业》
《赢在方法》
《赢在创新》
《赢在人品》
《赢在细节》
《赢在态度》

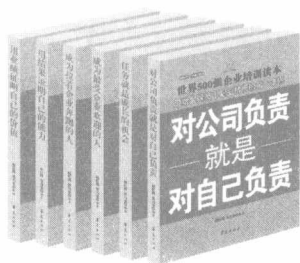


世界500强企业金牌员工 素质培训系列丛书（共10册）

《世界500强企业员工的50个工作习惯》
《世界500强企业员工的50个工作细节》
《世界500强企业员工的50条生存法则》
《世界500强企业员工的50个效能定律》
《世界500强企业员工的50种阳光思考》
《世界500强企业员工的18条核心准则》
《世界500强企业员工的88种黄金心态》
《世界500强企业员工的12堂课》
《世界500强企业员工的15种美德》
《世界500强企业面试实录与真题全案》



金牌员工培训大系书目



金牌员工双赢之道系列丛书（共6册）

- 《对公司负责就是对自己负责》
- 《任务就是成长的机会》
- 《成为最受企业欢迎的人》
- 《成为拉着企业奔跑的人》
- 《用结果证明自己的能力》
- 《用业绩证明自己的价值》



金牌员工智慧点拨丛书（共4册）

- 《忙要忙到点子上》
- 《思路决定出路》
- 《带着思想来工作》
- 《方法总比问题多》



其他

- 《世界上最伟大企业的员工守则》
- 《只有危机感强烈的人才能生存》
- 《优秀员工九商树》

.....

读者回函卡

感谢您购买和阅读新华文轩财经图书，欢迎您加入文轩财经读者俱乐部，为了更了解您的需要和改善我们的服务，请您详细填写如下资料并寄回，我们将定期向您发送新华文轩财经图书最新资讯，您还将有机会获得我们赠送给您的新书。

姓 名 _____
地 址 _____ 邮 编 _____
电 话 _____ 电子信箱 _____
性 别 ☐男 ☐女
年 龄 ☐20-30 ☐30-40 ☐40-50 ☐50岁以上
学 历 ☐大学以下 ☐专科 ☐本科 ☐硕士 ☐硕士以上
职 业 ☐计算机通讯 ☐财会金融保险 ☐制造贸易 ☐医疗
☐媒体 ☐房地产建筑 ☐服务教育培训 ☐政府 ☐学生
月收入 ☐2000以下 ☐2000-4000 ☐4000-8000 ☐8000以上
您从何处得知本书消息？ ☐书店 ☐报刊杂志 ☐广播电视
☐网络 ☐其他

您为何购买本书？ _____

您对哪类财经图书感兴趣？ ☐企业管理 ☐大众理财 ☐市场营销
☐员工培训 ☐成功励志 ☐经济学

您是否曾购买新华文轩其他财经图书？如果有请列出书名：

您最喜欢的一本财经图书是： _____

请您把读者回函卡剪下来，寄到以下地址：北京市朝阳区安贞桥胜古中路
2号院金基业大厦1010室 财经图书开发部（收） 邮编：100029

如果您对我们有任何意见，也可以发邮件到以下地址：

wenxuancaijing@163.com



❖❖❖ 第一章 把问题留给自己，把结果留给公司

以结果为取向，是企业的生命线 /2

业绩证明一切 /4

一流员工追求结果，末流员工制造恶果 /7

不重过程重结果，不重苦劳重功劳 /10

你就是问题的根源 /12

把问题留给自己，把结果留给公司 /15

❖❖❖ 第二章 用结果证明你的能力

结果——能力和价值的代名词 /20

完成任务≠创造结果 /23

0.01永远大于零 /26

成事在我，对结果负责 /28

认真是赢得佳绩的不二法则 /31

精益求精是对结果最好的诠释 /33

❖❖❖ 第三章 平凡的是岗位，平庸的是工作结果

改变结果的第一步，是改变自己 /38

没有卑微的工作，只有卑微的工作态度 /41

向狼学习，对结果志在必得 /44

勤奋，乃结果之母 /47

有些事，不必老板交代 /50

追求100%，拒绝平庸的工作结果 /53



CONTENTS

❖ 第四章 结果第一，借口第二

- 只讲结果，拒绝借口 /58
- 服从第一 /61
- 抱怨、与成功南辕北辙 /64
- 用热忱点燃工作激情 /66
- 成功的起点在“分外”的工作 /69
- 唯有高效复命才能保证结果 /72

❖ 第五章 问题也能变机会，成功一定有方法

- 成功的结果源于成功的智慧 /76
- 创新缔造一流结果 /79
- 不要抱怨“无路可走”、只怪自己“不去找路” /83
- 只为结果找方法，不为问题找借口 /85
- 主动思考，胜人一筹 /87
- 成功、不走寻常路 /91
- 把问题扼杀在摇篮之中 /94
- 危机的背后是“转机” /97

❖ 第六章 责任制造结果

- 种下责任，方能收获硕果 /102
- “差不多”是恶果的温床 /106
- 凡事做到位，结果才完美 /109
- 敬业是最大的能力 /112
- 激发使命感，成就卓越结果 /116



❖❖❖ 第七章 “以脚做梦”方能丰收结果

- 以脚做梦，锁定结果 /122
- 只说不做，结果永远是零 /124
- 拖延的结果是平庸 /127
- 准备赢得一切 /130
- “不可能”让你画地为牢 /133
- 向执行力要结果 /136

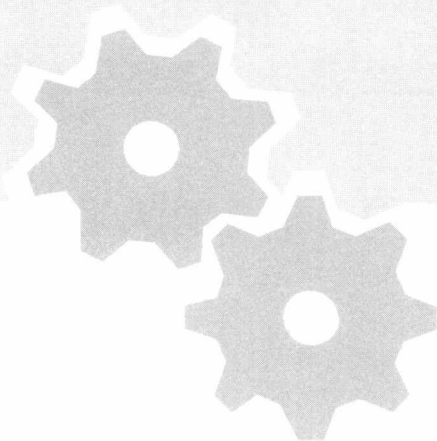
❖❖❖ 第八章 效率拉着结果奔跑

- 忙，一定要有结果 /142
- 今日事今日毕 /144
- 掌控时间，驾驭结果 /147
- 第一次就把事情做对 /151
- 专注，为业绩提速 /154
- 简单工作，快乐结果 /157

❖❖❖ 第九章 平凡的细节缔造完美的结果

- 魔鬼在细节 /164
- 成也细节，败也细节 /167
- 细节在此，成果在此 /169
- 机会隐藏在细节之中 /172
- 以结果为本，完善每一个细节 /174
- 做好简单的事就是不简单 /176





第一章

把问题留给自己， 把结果留给公司

□ 以结果为取向，是企业的生命线

在我们身边，类似的现象比比皆是：一方面，企业今天一个方针，明天一个战略，看似红红火火，但效益就是停滞不前；另一方面，老板、员工往往相互埋怨，互说不是，老板怪员工消极怠慢、爱找借口，而员工总是认为老板对自己缺乏关怀、胡乱指挥。结果，所谓团队，都只是说说而已，大家都习惯自说自话，各自为政，合力不见有，分力随处是。有人说，战略无好坏，一切贵在执行。这话虽有失偏颇，但也点出了问题的本质，那就是企业应以结果为导向，全面提升企业的行动力、执行力和贯彻力。

这种“结果决定一切”的信念，是指对他人的承诺，在限定时间内给出一个结果。它不是交差，而是要完成任务；不是做事，而是要创造价值。一个企业有没有追求结果的精神，工作状态会截然不同。有结果意识的，会请缨任务、创造任务、分享任务、下达任务、执行任务、完成任务；没有结果意识的，会推卸责任、制造麻烦、相互扯皮、推给上司、拖延时间、不了了之。通过这个比较，可以看出以结果为取向是一种积极主动的执行文化，是一种源自内心的价值观，它所传达的理念，能够使工作者的思维模式发生巨大转变，从而使整个团队执行力高效提升。

无论是企业还是个人，都要关注结果，没有结果，一切等于空谈。如果一个企业不追求利润这个“结果”，这个企业肯定会垮掉。如果一个人做每件事情都是以完成“任务”为原则，那么这个人可能会在完成“任务”的过程中耗费自己的一生。

在《请给我结果》一书中，著名企业管理顾问姜汝祥先生讲述了这样一个案例：

美国施乐公司曾经辉煌一时，施乐的辉煌源于20世纪最伟大的发明之一——静电复印技术，因为这项伟大的发明，施乐公司从1962年起，就跻身于全球500强企业的行列，成为复印机业的领军人物。

但正是这样一家成功的公司，最后却被竞争对手无情地甩在身后，论其原因，可谓“成也萧何，败也萧何”。

施乐长期凭借着静电复印技术，久居龙头老大之位，时间长了，对市场的变化失去了警觉，新产品千呼万唤也难见踪影。

当传统的复印机已经不能与电脑等新型的办公设备进行相关联的工作时，施乐公司还在一门心思地生产传统复印机产品。而此时，日本的佳能公司已经



一边，施乐还躺在前人的功劳簿上，赢利能力衰退，新产品的研发也停滞不前；另一边，佳能则不断努力，推出迎合市场变化的新产品。数字化时代到来的时候，保守的施乐公司终于难以生存下去，几乎面临破产和倒闭。

2000年，施乐复印机在美国几乎失去了1/3的市场份额，佳能复印机如愿以偿地坐上了美国复印机市场的头把交椅。到了年底，施乐中国公司不得不以5.5亿美元的价格将股权转让给了日本富士公司。

市场竞争激烈无比，如果企业给客户、给市场提供的“结果”——产品——跟不上市场的需求，得不到客户的认可，那么尽管你曾是业界霸主、龙头老大，你的结局也只能是退出市场、退出历史舞台。

赢得好结果，是公司能够保持优势生存，缔造长青基业的根本保障。放弃了对结果的坚守，就是放弃了公司生存的底线。剥去许多结果的缀衬，我们会发现，无论多么华美的装饰和形式，都不能替代结果存在的意义。

1. 谈一谈结果对一个企业的影响。

2. 思考一下, 自己曾经给公司带来过哪些结果? 自己将来还要创造多少出众的结果?

[illegible]

□ 业绩证明一切

业绩是一个企业的生命，每一个企业都把注重业绩当做自己企业文化的重要组成部分，而且把业绩观当做员工的重要素质标准之一。

每年“年尾花红”的时候，那些业绩好的员工一定是表彰大会的主角。鲜花、美酒，当然丰厚的奖金也是少不了的。很多国际型大企业，每到年终就会进行以业绩为主的员工排位。

在GE，业绩在其核心价值观中就占有着十分重要的地位。GE特别重视对员工业绩观的培训。

新员工进入GE，公司会在员工的入厂教育中，告诉他们：业绩在GE的文化中非常重要。在GE，所有员工无论是来自哈佛大学，还是来自一所不知名的学校，也无论以往在其他公司有着多么出色的工作经历，一旦进入GE，都在同一起跑线上。每个员工必须重新开始，从进入GE开始，衡量员工的标准是他在GE的业绩，是他为GE所作的贡献，员工现在及今后的表现比他过去的经历更重要。

在IBM，每一个员工工资的涨幅，都以一个关键的参考指标为依据，这个指标就是个人业务承诺计划。只要是IBM的员工，就会有个人业务承诺计划。制订承诺计划是一个互动的过程，员工和直属经理坐下来共同商讨这个计划怎么做更切合实际，几经修改，达成一致。当员工在计划书上签下自己的名字时，其实已经和公司立下了一个一年期的军令状。上司非常清楚员工一年的工作及重点，员工自己对一年的目标也非常明确，所要做的就是立即去执行。

到了年终，直属经理会在员工的军令状上打分，这一评价对于日后的晋升和加薪有很大的影响。当然，直属经理也有个人业务承诺计划，上级经理也会给他打分。这个计划是面向所有人的，谁都不允许搞特殊，都必须按这个规则走。IBM的每一个经理都掌握着一定范围内的打分权，可以分配他领导的小组的工资增长额度，并且有权决定分配额度，具体到每个人给多少。IBM的这种奖励办法很好地体现了其所推崇的“高绩效文化”。



百事可乐也是一个以“业绩决定员工成就”的公司。百事可乐推崇一种深入持久的“执行力”文化，强调公司员工“主动执行”公司的任务，100%地去完成它。那些业绩优秀的员工总是能得到公司的嘉奖，而那些业绩不佳的员工则不断地被淘汰。这种以“业绩论成败”的企业文化塑造了一支有着坚强战斗力的员工队伍，从而使百事可乐逐渐成为可口可乐唯一的对手。

在这个以业绩为主要竞争力的时代，没有能力改善公司业绩或者不能出色地完成本职工作的员工，是没有资格要求企业给予回报的，因为这种人恰好是公司打算“去掉”的人选。

一个著名的成功学家曾聘用两名年轻女孩儿当助手，替他拆阅、分类信件，薪水与相关工作的人员相同。两个女孩儿均忠心耿耿。但其中一个虽忠心，却粗心、懒惰，能力不足，就连分内之事也常常不能做好，结果很快就被解雇。

另外一个女孩儿却常常不计报酬地干一些并非自己分内的工作——譬如，替老板给读者回信等。她认真研究成功学家的语言风格，以至于这些回信和老板自己写得一样好，有时甚至更好。她一直坚持这样做，并不在意老板是否注意到自己的努力。终于有一天，成功学家的秘书因故辞职，在挑选合适人选时，成功学家自然而然地想到了这个女孩儿。

故事到这里并没有结束。这位女孩儿能力如此优秀，引起了更多人的关注，其他公司纷纷提供更好的职位邀请她加盟。为了挽留她，成功学家多次提高她的薪水，与当一名普通助手时相比，女孩现在的薪水已经是当初的4倍。尽管如此，成功学家仍深感“物超所值”，其出色的业绩远非提高4倍的薪水所能匹配的。

所以对任何员工而言，一切必须以业绩为导向。高绩效是好员工的显著标志，没有绩效，再聪明的员工也会被淘汰出企业。

但出色的业绩绝不是口头上说说就能得到的。要吃樱桃先栽树，要想收获先付出。出色的业绩需要我们在工作的每一个阶段，都能找出更有效率、更经济的方法。在工作的每一个层面，找到提升自己工作业绩的中心角色。

“业绩证明一切”。只崇尚结果，也就等于结果决定一切。作为一名优秀的员工，就应当及时有效地解决工作中的问题，把最好的结果留给老板。





1. 结合实际,谈谈你是如何认识“业绩证明一切”的。
2. 文中几个案例给了你怎样的启示?

● ● ● 6
● ● ●
● ● ● ● ●
● ● ● ● ●